

Sembrerebbe che in Gepafin il “fineanno” è periodo di trepidazione, sarà che il 2024 è stato anno foriero di novità, pur in un contesto globale difficile, ma per ciò che riguarda le relazioni sindacali sul fronte aziendale, ci troviamo, come Fisac CGIL a rilevare un approccio che non ci risulta nuovo ([vedere la precedente nota del 18/01/2024](#)).

Già in occasione della chiusura dell’anno 2023, pur a seguito di una preventiva ed attiva interlocuzione della Fisac sui temi del sistema di valutazione, del “sistema incentivante” e relativo tema della defiscalizzazione, giungemmo alla fine di quell’esercizio (2023) con la firma (in extremis) dell’accordo sulle liberalità del 27/12/2023 per le eccezioni che la Fisac sollevò per il merito ed il metodo con cui venne affrontata la questione, ma chiaramente a fronte di “liberalità” da concedere a beneficio dell’intera platea di lavoratori, concordammo esclusivamente sull’urgenza.

Tali somme furono quindi erogate ai dipendenti con fiscalità ordinaria, quindi con costo intero per l’Azienda, dopo aver indotto l’Azienda a riporre intenzioni di arbitrarietà sul fronte di dette erogazioni.

Anche per l’appena trascorso 2024, nonostante i migliori propositi e le dichiarate intenzioni dei “nostri compagni di viaggio” ci siamo adoperati in tempo utile (già ad Aprile 2024) per fornire all’Azienda un Vademecum Esplicativo sulla Fiscalità dei premi di risultato (che i nostri iscritti hanno potuto visionare) proprio per massimizzare i benefici dei riconoscimenti ai lavoratori e insieme consentire all’Impresa un possibile risparmio fiscale e contributivo maggiormente evidente in caso di “opzione Welfare”.

Il 17 Dicembre 2024, come al solito all’insegna della massima “trepidazione”, dopo aver atteso invano determinazioni su “defiscalizzazione” e potenziamento per conversione del premio in Welfare, ci siamo dovuti accontentare di pagare meno tasse, senza poter comprendere come l’Azienda, che sa fare il suo mestiere, non abbia considerato utile deliberare una maggiorazione del premio in caso di opzione Welfare (come peraltro avviene in tutti i sistemi della specie), ma ne abbia previsto l’opzione per conversione con il solo risultato di un possibile danno al lavoratore che potrebbe vederne, per gli effetti fiscali, addirittura una riduzione di valore (si vedano gli esempi nella guida), oltre a non realizzare il risparmio contributivo e fiscale che, in capo all’Azienda avrebbe determinato l’incremento conversione a costo zero, anzi nella generalità dei casi un incremento del 15% in caso di opzione Welfare determina un risultato netto positivo, all’incirca della medesima misura per le casse dell’Azienda.

Speriamo che con la consueta fattiva collaborazione in campo anche per il 2025, sia possibile realizzare quanto è mancato a questo 2024, compresa la verifica sullo sviluppo dei temi del Contratto Integrativo di 2 livello.

[Click per visualizzare](#)

Auguri di buon anno nuovo

Perugia, 03/01/2025